

Volume 10, Nomor 1, April 2011

B6

ISSN 1979-2239

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Kepuasan Kerja Karyawan
(Studi Kasus Deskriptif Kualitatif Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu)

*Nopiza Alwi
Slamet Widodo
Sri Warsono*

Pengaruh Upaya, Kemampuan, Dan Persepsi Peran Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Propinsi Bengkulu

*Rinny Andriyani
M. Ridwan Nurazi
Praningrum*

Motivasi Kerja Pegawai
(Studi Deskriptif Kualitatif pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Utara)

*Masrup
Slamet Widodo
Trisna Murni*

Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kemampuan Individu, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Bengkulu

*Eri Murianto
Ridwan Nurazi
Syamsul Bachri*

Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Dividen Payout Ratio Pada Industri Perbankan Di Bursa Efek Indonesia

*Helvonny Mahrina
Kamaludin
Paulus Sulluk Kananlua*

Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Propinsi Bengkulu

*Heny Monica
Witman Rasyid
Sugeng Susetyo*



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BENGKULU

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.
Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS
Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darta Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



9 771979 223004

Volume 10, Nomor 1, April 2011



DAFTAR ISI

Kepuasan Kerja Karyawan 1 - 15

(Studi Kasus Deskriptif Kualitatif Pada Biro Administrasi Kesejahteraan

Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu)

Nopiza Alwi

Slamet Widodo

Sri Warsono

Pengaruh Upaya, Kemampuan, Dan Persepsi Peran Terhadap Kinerja 16 - 28

Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Propinsi

Bengkulu

Rinny Andriyani

M. Ridwan Nurazi

Praningrum

Motivasi Kerja Pegawai

(Studi Deskriptif Kualitatif pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Bengkulu Utara)

Masrup

Slamet Widodo

Trisna Murni

Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kemampuan Individu, Dan Motivasi Terhadap 38 - 50

Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Bengkulu

Eri Murianto

Ridwan Nurazi

Syamsul Bachri

Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Dividen Payout Ratio Pada Industri 51 - 64

Perbankan Di Bursa Efek Indonesia

Helvonny Mahrina

Kamaludin

Paulus Sulluk Kanaulua

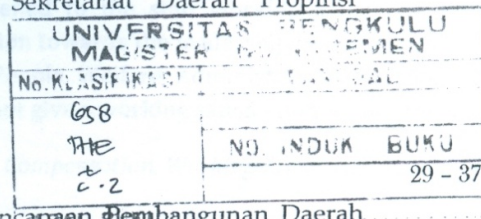
Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) 65 - 74

Propinsi Bengkulu

Geny Monica

Witman Rasyid

Mugeng Susetyo



KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Deskriptif Kualitatif Pada Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu)

Nopiza Alwi

Slamet Widodo dan Sri Warsono

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

ABSTRACT

The objective of this study was to describe (a). In general: the Staff working satisfaction in People Welfare Administration Bureau of Regional Secretariat of Bengkulu Province. (b) Specifically this study was aimed at describing: 1. Staff working satisfaction towards the compensation, 2. Staff working satisfaction towards the working environment, 3. Staff working satisfaction towards the leadership. Method used in this study was descriptive qualitative method and data collection technique by using interview and observation. Data analysis was done in three steps which are reducing, displaying and summarizing along with verifying the data. From the analysis results it can be concluded that in general the working satisfaction of the staff was quite high, it was also happened to the staff working satisfaction towards the compensation and staff working satisfaction towards the leadership while it was found that the physical working environment in the People Welfare Administration Bureau was still not conforming the expectation and still can not give a working satisfaction to the staff.

Keywords: *Staff's Working Satisfaction on Compensation, Working Environment and Leadership*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang utama dalam suatu perusahaan (organisasi) disamping sumber daya lainnya, seperti modal, material, mesin dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang penting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting. Hal lain yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah masalah kepuasan kerja para karyawan.

Bekerja pada suatu perusahaan/organisasi dengan harapan memperoleh suatu imbalan biasanya didasarkan pada suatu keyakinan bahwa dengan bekerja pada suatu perusahaan/organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya kebutuhan dibidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya. Akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, pristise, kebutuhan psikologis dan intelektual (Siagian, 2000). Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada

akhirnya manusialah yang akan menjadika pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen , dalam As'ad 1998).

Rendanya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut. Bentuk yang paling ekstrim dari ketidak puasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi (Robbins, 1996).

Apabila dilihat dari pengamatan langsung di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu sebagai lembaga pemerintahan ciri perilaku karyawannya yang merasa puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka sehingga hasilnya sesuai dengan yang diharapkan dan selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan, selain itu karyawan juga akan datang tepat waktu ke kantor, sedangkan ciri karyawan yang tidak puas terlihat dari mereka malas untuk pergi ke kantor dan malas dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka hal ini tentunya akan menimbulkan masalah bagi Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat berupa tingkat absensi karyawan yang tinggi, keterlambatan kerja, dan berbagai pelanggaran disiplin lainnya.

Dalam hal kepuasan kerja karyawan, Biro Administrasi Kesra telah memberikan beberapa ransangan seperti memberikan kompensasi tetapi kadang-kadang pada kenyataannya kompensasi yang diterima dirasakan kurang adil karena pekerjaan yang masih didominasi oleh sekelompok orang saja sehingga menyebabkan tingkat penghasilan individu berbeda-beda yang berdampak negatif pada karyawan lainnya.

Begitu juga lingkungan kerja fisik yang ada di Biro Administrasi Kesra dirasa kurang mendukung, seperti kurangnya penyejuk ruangan, sirkulasi udara yang kurang baik, serta tidak seimbangannya antara jumlah pegawai dengan tempat duduk yang tersedia sehingga menyebabkan ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja seperti terjadinya karyawan pulang belum pada waktunya.

Berkaitan dengan kepemimpinan salah satu elemen yang penting dalam manajemen organisasi, kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktifitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan di Biro Administrasi Kesra juga turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sering kali terjadi pemimpin tidak memahami apa yang dibutuhkan karyawannya, tidak memiliki sensitifitas yang tinggi mengenai keluhan-keluhan dari bawahannya serta kadang-kadang pemimpin tidak mampu memberikan solusi pada setiap permasalahan yang dihadapi bawahannya baik mengenai pekerjaan maupun konflik yang terjadi antara bawahannya sehingga menyebabkan karyawan belum melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan secara optimal serta masih ada karyawan yang datang terlambat.

RUMUSAN MASALAH

- a. Rumusan Masalah Secara Umum adalah
Bagaimana kepuasan karyawan di Biro Administrasi Kesra Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu?
- b. Rumusan Masalah Secara Khusus adalah
 1. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Biro Administrasi Kesra Setda Provinsi Bengkulu Pada Kompensasi yang diterima?

2. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Biro Administrasi Kesra Setda Provinsi Bengkulu Pada Lingkungan Kerja?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Biro Administrasi Kesra Setda Provinsi Bengkulu Pada Kepemimpinan?

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja.

Untuk mengetahui tentang pengertian kepuasan kerja ada beberapa pendapat sebagaimana hasil penelitian Herzberg, bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan (Armstrong, 1994: 71). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Menurut Gibson (1991:67) Kepuasan kerja adalah "sikap seseorang dengan pekerjaan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti: Upah, kesempatan promosi, penyalah, dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor lingkungan kerja seperti: gaya penyalah, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja kondisi kerja dan tunjangan".

Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai dalam suatu organisasi maka mereka akan merasakan tingkat kepuasan tertentu, sehingga dengan demikian segala sesuatu yang akan dicapai oleh manajer dalam suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih mudah diikuti oleh bawahannya, begitu pula sebaliknya apabila seorang manajer kurang memperhatikan atau kurang peka terhadap kompensasi yang diterima bawahannya hal ini akan berpengaruh pada penurunan prestasi yang akan diperoleh oleh perusahaan tersebut.

Kompensasi.

Menurut Handoko (1987) kompensasi adalah "pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu akan datang". Sedangkan menurut Nitisemito (1986) kompensasi adalah "balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan secara tetap".

Robbins (1996) membagi kompensasi kedalam dua katagori yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi intrinsik berkaitan dengan lingkungan pekerjaan sedangkan kompensasi ekstrinsik berhubungan dengan pembayaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ekstrinsik ini dibagi ke dalam tiga kelompok, yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

Penilaian Kinerja.

Sebelum memberikan kompensasi, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan terlebih dahulu agar karyawan bisa mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Komponen-komponen yang dinilai dalam kinerja karyawan meliputi kehadiran dan ketepatan waktu (misalnya: menghadiri rapat-rapat kelompok terjadwal), kemampuan antar personal (misalnya: bersedia memberi dan menerima persoalan, atau tidak keras kepala), sikap mendukung kelompok (misalnya: memberi gagasan atau saran bagi kelompok untuk digunakan pada proyek, mendukung keputusan kelompok), dan perencanaan dan koordinasi (misalnya: memberikan masukan guna membantu anggota-anggota tim lainnya melaksanakan tugas mereka).

Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sihombing (2001) lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada ditempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain). Menurut Sedarmayanti (2001:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Menurut Robbins (2002:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Variabel kepemimpinan secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dalam Robbins (1996:45) dan Wirjana dan Supardo (2005:48) yaitu telling (Kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), selling (Kemampuan menjual/memberi ide-ide kepada anggota), participating (kemampuan dalam berpartisipasi dengan anggota), dan delegating (Kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

Dalam hal kaitannya dengan kepuasan kerja menunjukkan terdapat hubungan yang nyata kepemimpinan dengan motivasi, hubungan motivasi dengan kepuasan kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hubungan tersebut memiliki derajat sedang, dengan arah positif, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan (semakin diterima oleh bawahan) berhubungan dengan semakin meningkatnya motivasi karyawan, berhubungan dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan semakin meningkatnya kepuasan kerja berhubungan dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Analisis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan.

1. Kepuasan Karyawan Pada Kompensasi.

A. Upah/Gaji.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahawa Upah/gaji yang diterima karyawan sudah ada standarnya yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dalam PGPS dan bukan merupakan ketetapan dari Kepala Biro Kesra. Secara umum karyawan telah merasa puas terhadap gaji/upah yang mereka terima.

B. Insentif.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahawa karyawan telah merasa puas terhadap insentif yang mereka terima hal ini dapat dilihat dari sebagai berikut: Selain upah/gaji karyawan juga mengatakan bahawa mereka menerima insentif yang berupa uang makan dan beban kerja yang dihitung berdasarkan jumlah kehadiran, mereka menerima uang makan dan beban kerja dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan sekali serta mereka mengatakan bahawa mereka merasa puas terhadap insentif yang mereka terima walaupun mereka tidak menerima kompensasi lain yang berbentuk bonus dan komisi.

Dari data yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahawa karyawan sudah merasa puas pada kompensasi yang mereka terima, walaupun karyawan hanya menerima upah/gaji dan insentif yang terdiri dari uang makan dan beban kerja dan tidak menerima kompensasi lain seperti bonus dan komisi, karyawan mengakui bahawa upah/gaji serta insentif yang

terdiri dari uang makan dan beban kerja yang mereka terima sudah sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu, sebelum menerima insentif karyawan dinilai berdasarkan absensi dan penerimaan insentif ini tidak ada perbedaan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, tetapi perlu di catat bahwa kebijakan upah/gaji yang karyawan terima bukan merupakan kebijakan Kepala Biro melainkan kebijakan dari pemerintah pusat yang diatur dalam PGPS, untuk kebijakan insentif yang berupa uang makan dan beban kerja ditentukan oleh Gubernur.

2. Kepuasan Karyawan Pada Lingkungan Kerja Fisik.

A. Sarana dan Prasarana.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa sarana dan prasarana yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat belum memberikan kepuasan kepada karyawan hal ini disebabkan oleh sarana dan prasarana yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat belum memadai sebagai contoh jumlah meja dan kursi yang ada tidak sebanding dengan jumlah karyawan sehingga menyebabkan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja akan berkurang selain itu jumlah komputer yang masih sangat kurang sehingga menghambat kerja karyawan.

B. Sistem Penerangan.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa sistem penerangan yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat belum memberikan kepuasan kepada karyawan karena listrik sering mati sehingga menyebabkan beberapa ruangan menjadi gelap.

C. Temperatur Udara.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa temperatur udara yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat belum memberikan kepuasan kepada karyawan karena tidak semua ruangan yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat tidak mempunyai AC dan ada beberapa AC yang rusak tidak diperbaiki sehingga ruangan menjadi pengap dan panas.

D. Kelembapan Udara.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa kelembapan udara yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat belum memberikan kepuasan kepada karyawan karena kelembapan udara di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat kering hal ini disebabkan karena Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat berada dilantai atas dari kantor gubernur.

E. Sirkulasi Udara.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa sistem sirkulasi udara yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat telah memberikan kepuasan kepada karyawan karena sudah banyak terdapat pintulasi sehingga udara bebas keluar masuk ruangan.

F. Dekorasi Ruangan.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa dekorasi ruangan yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat belum memberikan kepuasan kepada karyawan hal ini disebabkan oleh dekorasi dan tata ruangan yang kurang baik seperti tidak adanya papan informasi sehingga pengumuman ditempel disembarang tempat dan buku-buku serta arsip tidak tersusun dengan rapi mengakibatkan ruangan menjadi tidak nyaman.

G. Sistem Keamanan.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa sistem keamanan yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat telah memberikan kepuasan kepada karyawan karena belum pernah terjadi pencurian ataupun kehilangan barang-barang berharga lainnya baik itu milik pribadi karyawan maupun peralatan-peralatan kantor.

Dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa persepsi responden tentang kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat di Biro Adm Kesra secara umum belum memberikan kepuasan kepada karyawan hal ini dapat dilihat dari indikator dibawah ini:

1. Sarana dan prasarana yang ada di Biro Adm Kesra.
2. Sistem penerangan.
3. Temperatur.
4. Kelembaban.
5. Sirkulasi Udara.
6. Dekorasi.
7. Sistem Keamanan.

Dari ketujuh indikator diatas hanya dua indikator yang telah memberikan kepuasan pada karyawan yaitu: sistem sirkulasi udara sudah baik, dengan banyaknya pintulasi yang terdapat di Biro Adm Kesra sehingga udara bebas keluar masuk ruangan dan Sistem keamanan, karena belum pernah terjadi pencurian terhadap barang-barang milik pribadi karyawan maupun peralatan-peralatan kantor milik Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat. Selebihnya belum memberikan kepuasan kepada karyawan seperti sarana dan prasarana yang belum memadai sebagai contoh jumlah meja dan kursi belum sebanding dengan jumlah karyawan serta komputer jumlahnya masih sangat kurang sehingga menghambat kerja karyawan, sistem penerangan yang masih sangat minim karena listrik sering mati dan ketiadaan generator pendukung yang menyebabkan sebagian ruangan menjadi gelap, temperatur dan kelembapan udara di ruangan yang belum sesuai harapan karyawan hal ini disebabkan karena masih minimnya penyejuk ruangan dan kapasitas ruangan yang tidak sebanding dengan jumlah karyawan sehingga ruangan menjadi panas dan kering selain itu posisi ruangan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat yang kurang menguntungkan karena

terletak di paling atas kantor Gubernur, kemudian dekorasi dan tata ruangan yang kurang baik seperti tidak adanya papan informasi sehingga pengumuman ditempel disembarang tempat dan buku-buku serta arsip yang tidak tersusun dengan rapi mengakibatkan ruangan menjadi tidak nyaman.

3. Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kepemimpinan.

A. Telling.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa telling (kemampuan untuk memberitahu anggota/karyawan apa yang harus mereka kerjakan) telah memberikan kepuasan kepada karyawan dimana mulai dari Kepala Biro, Kepala Bagian, sampai kepada Kasubbag selalu menyampaikan kepada karyawan apa yang harus mereka kerjan, penyampaian dalam bentuk arahan dalam bentuk deposisi maupun memanggil langsung karyawan yang bersangkutan.

B. Selling.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa selling (kemampuan untuk menjual anggota/memberikan ide-ide baru) telah memberikan kepuasan kepada karyawan karena mulai dari Kepala Biro, Kepala Kabag, dan Kepala Subbag sering memberikan ide-ide baru seperti memberikan ide bagaimana cara membuat surat dengan baik dan mudah dimengerti.

C. Participating.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa Participating (kemampuan berpartisipasi dengan karyawan) telah memberikan kepuasan kepada karyawan karena mulai dari Kepala Biro, Kepala Kabag, dan Kepala Subbag menyatakan bahwa mereka sering berpartisipasi dalam pekerjaan walaupun hanya dalam bentuk mengarahkan, memotivasi maupun melakukan pengawasan dan ada beberapa pimpinan berpartisipasi langsung terhadap pekerjaan seperti mendecktekan pada saat bawahannya mengetik agar pekerjaan cepat selesai.

D. Delegating.

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa kepemimpinan di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu telah memberikan kepuasan kepada karyawan hal ini dapat dilihat dari indikator dibawah ini:

1. Pimpinan mulai dari Kepala Biro, Kepala Bagian sampai kepada Kepala Sub Bagian mengatakan bahwa mereka selalu menyampaikan kepada karyawan apa yang harus karyawan kerjakan pada saat karyawan berada di kantor bisa dalam bentuk pengarahan serta motivasi dan karyawan merasa puas dengan penyampaian atasannya tersebut.
2. Pimpinan mengatakan mereka sering memberikan ide-ide baru kepada karyawan dalam bentuk motivasi, memberikan bagaimana cara membuat surat dinas yang singkat dan mudah dimengerti serta memberikan kiat-kiat kepada karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik dan sebagainya dan karyawan sangat puas dengan ide-ide baru tersebut.
3. Ada beberapa pimpinan ikut berpartisipasi dalam pekerjaan tetapi bukan terjun langsung ke pekerjaan tersebut mereka hanya memberikan arahan, motivasi dan

pengawasan kepada bawahannya agar melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, ada juga pimpinan yang terjun langsung melaksanakan pekerjaan yang ada seperti mendektekan atau bahkan mengetik sendiri pekerjaan tersebut apabila bawahannya tidak masuk kantor dan karyawan sangat puas terhadap partisipasi pimpinan tersebut.

4. Pimpinan sering melakukan pendelegasian wewenang kepada karyawannya baik itu pembagian tugas untuk memperlancar pekerjaan maupun dalam bentuk mewakili apabila pimpinan berhalangan hadir pada suatu acara dan pada umumnya karyawan pernah memperoleh pendelegasian wewenang itu dan mereka puas memperoleh pendelegasian wewenang tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan

Puas tidaknya karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan akan berpengaruh kepada:

A. Moral kerja karyawan meliputi:

1. **Keseriusan Kerja Karyawan.**
Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa keseriusan kerja karyawan sudah baik hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang mencapai 96 %, karyawan sudah bekerja sesuai dengan aturan dan tepat waktu serta respon karyawan terhadap pekerjaan juga cukup tinggi dan tidak adanya antipati karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. **Tingkat Kesadaran Kerja Karyawan.**
Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa tingkat kesadaran kerja karyawan sudah baik hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak ada yang terbengkalai karena karyawan menganggap pekerjaan adalah sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
3. **Tingkat Kepahaman Karyawan Terhadap Pekerjaan.**
Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa tingkat kephahaman karyawan pada umumnya sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari karyawan sudah bekerja dengan baik walaupun masih ada karyawan yang perlu mendapatkan bimbingan dan arahan dari atasannya hal ini karena latar belakang pendidikan karyawan yang berbeda-beda dan adanya karyawan yang baru diangkat menjadi PNS sehingga masih memerlukan adaptasi.
4. **Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Pekerjaan.**
Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan pada umumnya sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan tidak adanya pekerjaan yang menumpuk.

B. Kedisiplinan

Dari data empiris yang diperoleh dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa tingkat kedisiplinan

karyawan pada umumnya sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari absensi yang ada, dimana tingkat kehadiran karyawan mencapai 96% baik itu pada saat apel pagi maupun pada saat apel siang dan pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

C. Prestasi Kerja

Dari kesimpulan jawaban Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan jawaban dari Staf diatas diketahui bahwa secara umum karyawan sudah merasa puas hal ini dapat dilihat dari pengaruhnya terhadap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan hal ini terlihat dari indikator dibawah ini antara lain:

1. Karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat mempunyai tingkat keseriusan kerja yang cukup baik hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang mencapai 96 % dan didikasi juga cukup tinggi serta tidak adanya antipati karyawan terhadap pekerjaan.
2. Tingkat kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan cukup baik hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran mencapai 96% dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan juga cukup tinggi serta semua pekerjaan dilaksanakan dengan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada walaupun ada beberapa karyawan yang masih memerlukan arahan dan motivasi dari atasan.
3. Tingkat kepaahaman karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat terhadap pekerjaan juga cukup baik hal ini dapat dilihat dari karyawan mampu bekerja dengan baik dan tidak adanya laporan dari Kepala Sub Bagian bahwa karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan walaupun belum semua karyawan mampu memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan hal ini disebabkan karena latar belakang pendidikan karyawan yang berbeda-beda serta ada beberapa karyawan baru yang diangkat menjadi PNS sehingga masih memerlukan motivasi dan arahan serta waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru.
4. Tanggung jawab karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh atasan cukup baik hal ini dapat dilihat dari tidak adanya pekerjaan yang menumpuk dan terbengkalai.
5. Kedisiplinan karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat juga baik hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang mencapai 96% baik saat apel pagi maupun apel siang dan pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
6. Prestasi kerja karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat cukup baik tetapi berkaitan dengan prestasi kerja karyawan tidak kelihatan secara signifikan karena PNS berbeda dengan karyawan Swasta, ada beberapa karyawan yang mempunyai didikasi individu yang tinggi tetapi belum ada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang luar biasa

Pembahasan Penelitian.

1. Kepuasan Karyawan Pada Kompensasi.

Karyawan sudah merasa puas terhadap kompensasi yang mereka terima hal ini dapat dilihat dari indikator dibawah ini:

Kesatu, Karyawan hanya menerima upah/gaji dan insentif dalam bentuk uang makan dan beban kerja dan tidak menerima kompensasi dalam bentuk lain seperti komisi dan bonus.

Kedua, Upah/gaji karyawan telah ditentukan oleh pemerintah pusat yang tertuang dalam PGPS sedangkan insentif dalam bentuk uang makan dan beban kerja merupakan wewenang yang dikeluarkan oleh Gubernur.

Ketiga, Sebelum memperoleh uang makan dan beban kerja karyawan akan dinilai dari jumlah kehadiran karyawan yang terdapat dalam absen dan pemberian insentif ini tidak ada perbedaan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Keempat, Karyawan mengakui bahwa upah/gaji serta insentif yang terdiri dari uang makan dan beban kerja yang mereka terima sudah sebanding dengan apa yang mereka berikan kepada Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu dan mereka sudah merasa puas dengan upah/gaji serta insentif yang mereka terima.

Selain memperoleh upah/gaji dan insentif karyawan di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu juga menerima tunjangan dalam bentuk tunjangan kesehatan yang berikan kepada karyawan yang bersangkutan beserta keluarganya, selain itu karyawan juga diberikan THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan setahun sekali sebelum hari raya idul fitri, karyawan juga diberikan cuti kerja yang terdiri dari cuti tahunan dan cuti melahirkan bagi karyawan wanita dan izin khusus seperti izin melaksanakan pernikahan dan lain-lain. Tapi perlu diketahui bahwa ini bukan merupakan kebijakan dari Biro tetapi merupakan kebijakan dari pemerintah pusat dan sampai saat ini belum ada komplain dari karyawan mengenai tunjangan yang mereka terima tersebut, berarti karyawan merasa puas dengan tunjangan yang telah mereka terima.

2. Kepuasan Karyawan Pada Lingkungan Kerja.

Mulai Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian sampai kepada Karyawan menyatakan bahwa secara umum mereka kurang puas terhadap lingkungan kerja yang ada di Biro Adm Kesra saat ini. Dari ketujuh indikator yang ada hanya dua indikator yang sudah sesuai dengan harapan dan telah memberikan kepuasan kerja pada karyawan yaitu: sirkulasi udara dan Sistem keamanan yang sudah baik, selebihnya belum sesuai dengan harapan dan belum memberikan kepuasan kerja kepada karyawan seperti sarana dan prasarana yang ada, sistem penerangan, temperatur dan kelembapan, kapasitas ruangan yang tidak sebanding dengan jumlah karyawan sehingga ruangan menjadi panas dan kering, serta dekorasi yang belum tertata dengan rapi sehingga menyebabkan kenyamanan karyawan dalam bekerja menjadi berkurang.

Dengan kondisi seperti ini akan menurunkan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Pada kenyataannya karyawan sangat peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi yang pernah dilakukan memperlihatkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan lingkungan kerja fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

3. Kepuasan Karyawan Pada Kepemimpinan.

Pada dasarnya kepemimpinan di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu telah memberikan kepuasan kepada karyawan hal ini dapat dilihat dari:

Kesatu, Pimpinan mulai dari Kepala Biro, Kepala Bagian sampai kepada Kepala Sub Bagian telah menyampaikan kepada karyawan apa yang harus karyawan kerjakan pada saat karyawan berada di kantor bisa dalam bentuk pengarahan dan motivasi kepada karyawan.

Kedua, Pimpinan pernah memberikan ide-ide baru kepada karyawan walaupun hanya dalam bentuk motivasi, memberikan bagaimana cara membuat surat dinas yang singkat dan mudah dimengerti serta memberikan kiat-kiat kepada karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik.

Ketiga, Ada beberapa pimpinan ikut berpartisipasi dalam pekerjaan tetapi bukan terjun langsung ke pekerjaan tersebut mereka hanya memberikan arahan, motivasi dan pengawasan kepada bawahannya agar melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, ada juga pimpinan yang terjun langsung melaksanakan pekerjaan yang ada seperti mendektekan atau bahkan mengetik sendiri pekerjaan tersebut apabila bawahannya tidak masuk kantor.

Keempat, Pimpinan pernah melakukan pendelegasian wewenang kepada karyawannya baik itu pembagian tugas untuk memperlancar pekerjaan maupun dalam bentuk mewakili apabila pimpinan berhalangan hadir pada suatu acara dan pada umumnya karyawan pernah memperoleh pendelegasian wewenang tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi dan diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan sehingga memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian mengkaji terhadap Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan Karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu memperlihatkan bahwa secara umum karyawan sudah merasa puas terhadap kompensasi dan kepemimpinan yang mereka terima walaupun terhadap lingkungan kerja fisik belum memberikan kepuasan kepada mereka, kepuasan ini dapat dilihat pengaruhnya terhadap:

Kesatu, Moral Kerja yang terdiri dari:

- Apabila tingkat keseriusan kerja karyawan tinggi hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan juga tinggi artinya apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya maka ia akan melaksanakan pekerjaan dengan keseriusan tinggi pula begitu pula sebaliknya. Dalam kaitannya dengan karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Biro Adm Kesra cukup tinggi maka akan mengakibatkan tingkat keseriusan karyawan juga tinggi.
- Tingkat kesadaran karyawan Biro Adm Kesra cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaan hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan juga tinggi.
- Kepahaman karyawan Biro Administrasi Kesra terhadap pekerjaan cukup baik hal ini menunjukkan bahwa karyawan Biro Adm Kesra memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pula terhadap pekerjaan.
- Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan juga dapat diukur dari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka tanggung jawab karyawan semakin tinggi pula terhadap pekerjaan, berkaitan dengan karyawan Biro Adm Kesra, Menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan Biro Adm Kesra terhadap pekerjaan cukup tinggi hal ini menunjukkan bahwa karyawan Biro Adm Kesra memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi pula

Kedua: Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkokoh pedoman-pedoman organisasi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan memiliki kedisiplinan yang tinggi pula, berkaitan dengan karyawan Biro Adm Kesra, Menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Biro Adm Kesra cukup

baik hal ini menunjukkan bahwa karyawan Biro Adm Kesra memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tingkat kedisiplinan karyawan juga tinggi.

Ketiga: Hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah sesuatu yang positif, dimana meningkatnya kepuasan kerja akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang terbaik, berkaitan dengan karyawan Biro Adm Kesra, Mempunyai prestasi kerja yang cukup baik walaupun prestasi tersebut bukan merupakan sesuatu yang luar biasa berarti hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Biro Adm Kesra juga cukup tinggi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan, hal ini tercermin dari keseriusan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana kepehaman dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, kemudian tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan berpengaruh kepada tingkat kedisiplinan karyawan apabila karyawan mempunyai disiplin yang tinggi maka dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerjanya juga tinggi dan yang terakhir tingkat kepuasan kerja karyawan juga dapat berpengaruh kepada prestasi kerja yang dimiliki karyawan apabila prestasi kerja karyawan cukup baik ini merupakan indikasi bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

Kesimpulan diatas sesuai dengan ciri pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Kesatu: Kompensasi sudah memberikan kepuasan pada karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu walaupun karyawan hanya menerima upah/gaji dan uang makan serta beban kerja saja dan tidak menerima kompensasi lain seperti komisi dan bonus.

Kedua: Mulai dari Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian sampai kepada Staf yang dijadikan responden pada penelitian ini mengatkan bahwa mereka kurang puas pada lingkungan kerja yang ada saat ini, hal ini dapat dilihat dari tujuh item yang dijadikan indikator hanya dua indikator yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan yaitu sistem sirkulasi udara dan sistem keamanan selebihnya karyawan menyatakan mereka kurang puas terhadap sarana dan prasarana yang ada seperti kurangnya komputer, jumlah tempat duduk yang tidak sebanding dengan jumlah karyawan, sistem penerangan, teperatur udara, kelembaban dan dekorasi yang kurang baik.

Ketiga: Kepemimpinan di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat sudah memberikan kepuasan pada karyawan hal ini dapat dilihat dari, pimpinan mulai dari Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian telah melaksanakan kepemimpinan dengan baik.

Keempat: Karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu secara umum sudah merasa puas terhadap kompensasi dan kepemimpinan walaupun lingkungan kerja fisik belum begitu memberikan kepuasan pada karyawan, kepuasan karyawan

ini dapat dilihat dari pengaruhnya terhadap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan yang sudah cukup baik.

SARAN

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Bengkulu, disarankan sebagai berikut:

Kesatu: Semua karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat mulai dari level pimpinan sampai kepada staf harus bahu membahu berpartisipasi dalam memperbaiki lingkungan kerja fisik yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat saat ini yang belum memberikan kepuasan kerja kepada semua karyawan tetapi partisipasi ini harus sesuai dengan wewenang masing-masing.

Kedua: Pada level pimpinan partisipasinya berupa mengusulkan kepada pimpinan tertinggi agar memenuhi sarana dan prasarana yang masih kurang seperti mengusulkan penambahan jumlah komputer dan perbaikan komputer yang sudah rusak agar pekerjaan jangan sampai terhambat dan terbengkalai, mengusulkan penambahan jumlah tempat duduk agar sebanding dengan jumlah pegawai yang ada, mengusulkan perluasan ruangan agar ruangan menjadi lebih luas, mengusulkan pembelian generator listrik untuk mengatasi krisis listrik yang terjadi sehingga pekerjaan jangan terhambat, mengusulkan penambahan jumlah penyejuk ruangan agar semua ruangan baik ruangan pimpinan sampai kepada ruangan staf semuanya mempunyai penyejuk ruangan yang pada akhirnya akan memberikan kenyamanan pada semua karyawan.

Ketiga: Pada level staf yang dapat dilakukan yaitu bergotong royong secara bersama-sama membersihkan ruangan, membuang atau menyingkirkan barang-barang yang tidak terpakai lagi agar ruangan tidak berantakan, mengatur ruangan seperti menata tempat kursi dan meja agar lebih rapi, mengusulkan kepada pimpinan untuk mengecat ulang ruangan agar lebih indah, membuat papan pengumuman agar semua pengumuman bisa ditempel dipapan pengumuman tersebut sehingga enak dipandang mata.

Keempat: Pimpinan harus mampu memberikan kompensasi yang lebih dari sekedar upah/gaji dan uang makan serta beban kerja seperti yang karyawan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat terima saat ini, pimpinan harus mampu mengupayakan kompensasi lain seperti pemberian bonus dan komisi hal ini dapat dilakukan pimpinan dengan memerintahkan kepada seluruh bendahara pemegang kegiatan yang ada di Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat untuk menyisihkan sebagian kelebihan dana dari kegiatan yang telah selesai dilaksanakan setelah dana tersebut terkumpul barulah diberikan kepada karyawan bisa dalam bentuk bonus atau komisi dengan terlebih dahulu dibuat aturan yang jelas tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi karyawan untuk memperoleh bonus atau komisi tersebut tetapi dengan catatan penyisihan dana ini jangan sampai bertentangan dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan, dengan adanya pemberian bonus dan komisi ini akan meningkatkan kepuasan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alex Media Kompetindo, Jakarta.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta

- Alex, S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Gibson, James. L. (1991). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jilid 1, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, PT. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins. P, Stephen. (1994). *Teori Organisasi, Struktur Desain, Aplikasi*, Edisi 3, PT. Area, Jakarta.
- Robbins. P, Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontropeversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Bejamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakart
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Wirjana dan Supardo Susilo. (2005). *Kepemimpinan*, Cetakan Pertama, Pernerbit Andi, Yogyakarta.